



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

قضايا بحثية 3

Task1

الدراسات السابقة

اعداد الباحثة

امل عبدالله الدوسري

بيانات عن رسالة الدكتوراه الاساسية

➤ إعداد: الباحث/ ايمان مقداد – نسيم حمودة
➤ دكتوراه في إدارة الأعمال كلية إدارة الأعمال جامعة محمد الصديقة بن يحي –
جيجل – الجزائر.

➤ تاريخ النشر 2024م

➤ الناشر: مجلة الاقتصاد إدارة الأعمال مجلد 8 عدد 1
➤ عنوان الدراسة "أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فعالية إدارة الموارد
البشرية في سلسلة الماريوت الفندقية"



تابع- رسالة الدكتوراه الاساسية

نقاط القوة:

1. الأساليب المستخدمة (تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للعاملين بإدارة الموارد البشرية في سلسلة الماريوت الفندقية تم الاعتماد علي الاستبيان في جمع البيانات واستخدام اختبارالاتساق الداخلي للتحقق من صدق وثبات الدراسة واستخدام مقاييس التشتت والنزعة المركزية احصائيا)
2. النتائج المتميزة (استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي كنظام مساعد لاتخاذ القرارات)
3. العينات المدروسة: (مكونة من مسئولي إدارة الموارد البشرية بكافة اقسامها في سلسلة الماريوت)
4. الاستنتاجات المهمة (يعتمد نجاح سلسلة الماريوت علي مدى فاعلية دمجها للأشخاص والعمليات والتكنولوجيا بذكاء لتقديم قيمة تحويلية بتكلفة محسنة)

تابع- الرسالة رقم 2

نقاط الضعف:

1. محدودية العينات (لم يتم تحديد حجم عينة الدراسة بشكل مباشر في البحث المنشور)
2. القيود المنهجية (من خلال تعدد ابعاد كل من المتغير التابع والمستقل والعلاقات المتشابكة بين ابعاد تلك المتغيرات مما يؤدي الي تشعب وتشتت القارئ العادي)
3. تناقضات النتائج (تعدد وتشابك العلاقات بين ابعاد متغيرات الدراسة يؤدي الي نتائج متعارضة للعديد من نتائج تلك المتغيرات)
4. نقاط ضعف أخرى (شرح أنماط سلوك وتوقعات العملاء بالنسبة الي الخدمات المقدمة من سلسلة فنادق ماريوت)

بيانات عن رسالة الدكتوراه رقم / 2

➤ إعداد: الباحث/ الهام شلبي

➤ أستاذ مساعد جامعة سكيكدة - الجزائر

➤ تاريخ النشر 2023م

➤ الناشر: مجلة الدراسة الاقتصادية والإدارية العدد 6

➤ عنوان الدراسة "تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء

الاصطناعي



تابع- الرسالة رقم 2

نقاط القوة:

1. الأساليب المستخدمة (استخدمت الدراسة التقارير المنشورة والأبحاث حول علاقة الموارد البشرية بتقنيات الذكاء الاصطناعي)
2. النتائج المتميزة (هناك العديد من المجالات التي تستفيد منها الموارد البشرية في تفعيل الذكاء الاصطناعي أهمها: الاستقطاب، التوظيف، اعداد الأجور، الرقابة على الموظفين، تقييم الأداء)
3. العينات المدروسة: (تم الاعتماد علي النسب والتقارير المعتمدة لتقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها)
4. الاستنتاجات المهمة (ضرورة سن قوانين وتشريعات تختص بتطبيق الذكاء الاصطناعي وتفعيل الأمن الرقمي والإلكتروني).

تابع- الرسالة رقم 2

نقاط الضعف:

1. القيود المنهجية (التقييد بنوع واحد من المصادر وهي المصادر الثانوية من مقالات ورسائل وابحاث تتعلق بموضوع علاقة الموارد البشرية بتقنيات الذكاء الاصطناعي)
2. محدودية العينات (تم تحديد وتقييد المصادر الخاصة بالدراسة علي الجانب النظري فقط)
3. تناقضات النتائج (لذكاء الاصطناعي وليد العديد من الدراسات والبحوث والمؤتمرات وهو الان مصدر لإعداد العديد من التقارير والابحاث)
4. نقاط ضعف أخرى (ضعف الإمكانيات في كثير من البلدان لتوفير تقنيات الذكاء الاصطناعي)

بيانات عن رسالة الدكتوراه رقم 3/

➤ إعداد: الباحث/ محمد الدمرداش أبو الفتوح ابراهيم
➤ أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع - المعهد العالي للخدمة الاجتماعية - جامعة
بني سويف- مصر.

➤ تاريخ النشر 2024م

➤ الناشر: مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التتموية- جامعة بني سويف.
➤ عنوان الدراسة "دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد
البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م



تابع- الرسالة رقم 3

نقاط القوة:

1. الأساليب المستخدمة (تستخدم الدراسة المنهج المسحي الاجتماعي للعاملين بإدارة الموارد البشرية وذلك لأسباب منهجية تتعلق بالحصول علي بيانات كمية ضرورية من خلال استخدام أداة الاستبيان والمقابلات الشخصية)
2. النتائج المتميزة (ان التدريب اثناء الخدمة يساعد على اكتساب مهارات جديدة وزيادة المعرفة)
3. العينات المدروسة: (تم تحديد عينة الدراسة في إدارة الموارد البشرية بإحدى الجامعات المصرية)
4. الاستنتاجات المهمة (هو وضع رؤية مستقبلية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتطوير الاداء لوظيفي للموارد البشرية)

تابع- الرسالة رقم 3

نقاط الضعف:

1. محدودية العينات (تمثلت عينة الدراسة في 41 موظفا من العاملين في إدارة الموارد البشرية)
2. القيود المنهجية (هو العمل في حدود النظريات المفسرة للدراسة مثل نظرية العقل واستخدام منهج المسح المجتمعي مما يصعب من إجراءات الدراسة)
3. تناقضات النتائج (درجة مواكبة الجامعات المصرية للمتطلبات المتسارعة بما يتعارض أحيانا مع الرؤية)
4. نقاط ضعف أخرى (تغير وتطوير مستمر للتكتيكات التي تقوم عليها الرؤية الخاصة بالتعليم)

ختاما

مفهوم الدراسات السابقة:

هي الأبحاث السابقة التي يرجع إليها الباحث من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث ومن ثم القيام بدراستها بشكل جيد ثم تحليلها بالطرق العلمية والمنهجية المستخدمة في البحث العلمي وبعد ذلك تحديد مدى التشابه والاختلاف فيما بينها وبين فرضيات البحث العلمي المقدم"

thank
you



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة